

臺灣幼教公費師培生制度分析與檢討

蕭珮婕

聖母醫護管理專科學校講師
國立東華大學教育與潛能開發學系博士生

一、前言

教育是國家發展的基石，教師不僅需傳授知識，還肩負培養學生批判性思考、創造力與社會責任的使命，教師的素質直接影響學生的學習品質及國家未來人才的培育，因此，師資培育一直是政府政策的重要重點之一，無論是在學科知識、教學方法還是情感教育等方面，高素質的教師都是教育體系運行的關鍵（施又瑀、施喻璇，2019；陳沛嵐，2021）。

隨著幼兒教育日益受到重視，政府為了解決偏遠地區及特定領域的師資短缺問題，並且提升教師素質，推出了「幼教師資培育公費生」制度，這項政策的核心目的是吸引更多優秀人才進入偏遠地區的幼兒教育領域，從而提升教育品質，並促進整體教育系統的穩定發展，政府希望通過這樣的措施，能夠解決資源分配不均的問題，讓偏遠地區的幼兒也能接受到高質量的教育（教育部 2017；魏美惠、林珮仔，2013）。

然而，儘管該政策的初衷良好，偏遠地區的生活條件和教學環境依然是教師面臨的重要挑戰，往往無法長期吸引並留住優秀的人才，教師的工作壓力、有限的職業發展機會及相對較低的社會認同感，都可能影響到教師的職業穩定性及對未來的投入（李峻瑋，2020；教育部，2012）。因此，如何改善這些地區的生活條件和教學環境，並提升教師的工作滿意度與職業發展空間，成為未來政策能否成功的關鍵。

基於此，如何提升公費師培生制度的吸引力，並進一步改善制度的靈活性，將是未來改進的主要方向，這不僅涉及薪資待遇和生活條件的改善，也包括如何為教師提供更多的職業發展機會，並加強對其專業成長的支持，只有在這些方面取得突破，才能更有效地吸引優秀人才留在這些重要的教育崗位上，為偏遠地區的幼兒教育質量提升作出貢獻。

二、臺灣幼教公費師培生制度之目的與影響

臺灣的幼教公費師培生制度旨在培養高素質的幼兒教育教師，並解決偏遠及資源匱乏地區的教師不足問題，這一制度的推出，反映了政府對於幼兒教育品質提升的重視，並且希望通過具體的政策措施來解決地區間教育資源不均的問題，

該制度的核心目的是吸引優秀人才投身幼兒教育領域，特別是偏遠地區，並通過規定一定的服務年限，確保穩定地獲得有能力的幼兒教育師資。

（一）臺灣幼教公費師培生制度目的

臺灣的幼教公費師培生制度旨在解決幼兒教育領域存在的師資短缺問題，尤其是針對偏遠地區及資源匱乏地區，並透過培養高素質的幼兒教育教師來提升整體教育品質。具體目的可以從以下幾個方面進行闡述（施又瑀、施喻璇，2019；教育部，2012；湯家偉，2020）：

1. 解決偏遠地區及特定領域的師資短缺

偏遠地區常面臨教師流動性大、師資不足等問題，影響幼兒教育質量，為解決此困境，政府推出公費師培生制度，提供獎學金或學費補助，吸引優秀學生進入師資培養體系，並在畢業後到這些地區任教，增強當地師資力量。

2. 提高幼兒教育的整體品質

公費師培生制度可培養具備專業知識和教學技巧的幼兒教師，特別在偏遠地區，這些教師的到來能有效提升幼兒園的教育質量，改善學齡前兒童的教育經驗。

3. 促進教育公平

偏遠地區教育資源匱乏，質量差，公費師培生制度旨在補充這些地區的師資，促進教育公平，讓各地區的孩子能在優質教育環境中成長，減少城鄉、貧富差距對教育機會的影響。

4. 吸引優秀人才投身幼教領域

臺灣幼教行業薪酬待遇較低、職業發展空間有限，影響年輕人選擇從事此行業，通過公費師培生制度提供經濟支持（如獎學金、學費補助），降低學費負擔，吸引更多有潛力的年輕人選擇幼教，提升整體師資素質。

5. 確保教育體系的穩定性與可持續性

隨著幼兒教育需求增加，公費師培生制度通過培養穩定的教師隊伍，減少教師流動性，確保長期留任，促進教育體系穩定發展，尤其在師資緊張的地區。

6. 增強教師的社會責任感與服務意識

畢業生需服務一定年限，有助於培養教師的社會責任感與使命感，讓教師更了解當地需求，並在服務過程中建立歸屬感和成就感，提升其工作滿意度與職業穩定性。

因此，臺灣的幼教公費師培生制度具有多重目的，從提升偏遠地區的教育資源、解決師資短缺問題，到提高教育質量、吸引優秀人才進入幼兒教育領域，該制度的推行對於臺灣幼兒教育的未來發展具有深遠的意義。

(二) 臺灣幼教公費師培生制度影響

臺灣的幼教公費師培生制度自實施以來，對教育體系、教師群體及偏遠地區的幼兒教育等方面產生了多方面的影響，以下將分別討論該制度在不同領域的影響（施又瑀、施喻璇，2019；湯家偉，2020；顏于智，2022；魏美惠、林珮仔，2013）：

1. 提升偏遠地區的幼兒教育質量

該制度吸引優秀師培生進入偏遠地區任教，解決師資短缺問題，提升當地幼兒教育質量。這些地區的孩子能獲得專業教育指導，改善學習經驗和認知發展。

2. 解教師流失問題，提升教師穩定性

公費師培生制度要求畢業生在特定地區服務一定年限，有效減少教師流動性，維持教師隊伍穩定，避免頻繁的師資更換影響教育質量。固定的服務期也增強教師的情感歸屬感與留任意願。

3. 提高幼教行業的吸引力，吸引更多優秀人才

提供獎學金或學費補助，降低學生的經濟負擔，吸引更多有潛力的年輕人選擇幼教，提升整體師資隊伍素質，促進幼教行業專業化發展。

4. 促進教育公平，縮小地區間的教育差距

公費師培生制度有助於將優質教師資源引入偏遠地區，縮小城鄉教育差距，提升偏遠地區孩子的教育水平，促進社會整體教育公平。

5. 改善教師職業發展與職業滿意度

儘管提供經濟支持，偏遠地區教師的生活條件和薪資仍可能影響其留任意願，若能增強職業發展機會，提供更多專業成長和晉升機會，將能提高教師的職業滿意度，減少流失。

6. 面臨的挑戰與不足

生活條件與工作環境偏遠的艱苦生活條件仍可能導致教師流失，另職業發展機會不足，在偏遠地區教師的職業發展空間有限，未來應改善培訓和晉升機會，以提高教師的長期留任意願。

三、臺灣幼教公費師培生制度面臨的挑戰

臺灣的幼教公費師培生制度雖然在解決偏遠地區的師資短缺、提升教育質量等方面發揮了積極作用，但在實施過程中仍面臨一些挑戰，這些挑戰影響了制度的長期效果和可持續性。

首先，偏遠地區的生活條件和工作環境仍是教師留任的主要障礙，這些地區的基礎設施相對較差，醫療、交通等公共設施不足，教師在工作與生活方面常面臨種種困難。雖然該制度通過提供獎學金或學費補助來降低教師的經濟負擔，但偏遠地區的生活環境、缺乏社會支持網絡及較低的生活品質，可能使教師難以長期適應並選擇離開（馮丰儀、方竣憲，2017；劉廷揚、孫兆瑩、何映婷，2023）。

其次，儘管公費師培生制度提供了一定的經濟支持，但臺灣幼兒教育行業普遍存在薪酬待遇偏低、職業發展空間有限的問題，尤其是偏遠地區使得教師難以獲得相應的經濟回報，職業發展機會較少，故其職業認同感減弱，並使得他們在完成服務期後選擇離開，上述都是可能會導致教師對未來職業前景的信心不足，進而加劇流失的原因（魏美惠、林珮仔，2013；顏于智，2022）。

另外，幼教師需要花費更多時間與家長溝通，協調家庭與學校之間的合作，幼容易引發倦怠感，教師不僅要面對教學工作的壓力，還需要處理來自家長的期待和問題，這使得他們的工作負擔更加沉重（施又瑀、施喻璇，2021；魏美惠、林珮仔，2013）。

最後，雖然該制度要求畢業生在服務期滿後在特定地區工作，但這一硬性規定也可能限制了教師的職業自由，若教師在完成服務期後未能獲得足夠的職業發展機會，則可能選擇離開偏遠地區，這樣的流動性會影響到教師隊伍的穩定性。

總的來看，儘管幼教公費師培生制度在提高偏遠地區的教育質量和師資穩定性方面起到了積極作用，但面臨的挑戰仍然不少。未來，為了保證該制度的持續成功，需要進一步改善偏遠地區的生活條件，提升薪酬待遇，拓展職業發展機會，並強化家校合作的支持體系，這樣才能確保教師的長期留任並真正提高教育質量。

四、臺灣幼教公費師培生制度改進方向

臺灣的幼教公費師培生制度在解決偏遠地區師資短缺和提升教育質量方面發揮了積極作用，但要確保這項制度的長期可持續性，還需要針對現有挑戰進行進一步改進（李峻瑋，2020；馮丰儀、方竣憲，2017；蘇育令，2008）。

首先，幼教師薪酬待遇是當前制度面臨的重要問題，雖然政府提供獎學金和學費補助，減輕了教師的經濟負擔，但偏遠地區的薪資水平依然偏低，故提高薪酬待遇，對於提高教師的留任意願至關重要，除了薪水之外，增設住房補助、交通津貼和更完善的福利保障，能有效改善教師的生活質量，降低其離職的風險。

另外，幼教師職業發展和專業成長機會的不足也是重要的問題，要吸引和留住優秀的教師，政府應該加大對偏遠地區幼教師專業發展的支持力度，提供更多的培訓機會和晉升通道，建立跨地區的專業交流平臺，讓幼教師能與其他地區的同行交流經驗，有效提升教學水平，增強職業滿意度（劉乙儀、張瑞村、范雨潔，2015；魏美惠、林珮仔，2013；蘇育令，2008）。

然而，偏遠地區的生活條件和工作環境較為艱苦，也是教師流失的原因之一，改善基礎設施，提升當地的公共服務質量，給予生活支持，幫助教師更好地適應當地的生活環境，減輕工作壓力，進而提高留任率，不僅能提升教師的工作積極性，也能提高偏遠地區的整體教育質量（馮丰儀、方竣憲，2017；劉廷揚、孫兆瑩、何映婷，2023）。

此外，家長教育水平和家校合作薄弱，給幼教師帶來了額外的壓力，故政府和學校應加強家長教育，幫助家長理解幼兒教育的重要性，並促進家校合作，減少教師的額外負擔，提高教育的整體效果（施又瑀、施喻璇，2021；魏美惠、林珮仔，2013）。

另外，儘管公費師培生制度要求教師在特定地區服務一定年限，可能會成為限制其職業規劃的障礙，故制度應更加靈活，提供更多選擇的空間，例如，可以根據不同的教師需求，提供不同的服務年限選擇或允許教師轉任其他地區的機會，

這樣可以提高教師的參與度和留任率，讓他們能夠根據自己的職業發展需求做出更好的選擇。

臺灣的幼教公費師培生制度要實現其長期目標，須在薪酬待遇、職業發展、生活條件和家校合作等方面進行改進，以提高幼教師的工作滿意度，吸引更多優秀人才進入幼教領域，從而實現偏遠地區幼兒教育質量的持續提升，並最終促進教育公平。

五、結語

臺灣幼教公費師培生制度在提升幼兒教育質量方面扮演著至關重要的角色，透過經濟支持和義務服務期的設置，特別是在解決偏遠地區與特殊需求地區的師資短缺問題上發揮了積極作用，許多有志於教育事業的青年投身於幼教領域，進一步有效地消除了偏遠及資源匱乏地區的師資空缺，對縮小城鄉教育差距必然有意義，從而促進了臺灣幼兒教育整體水平的提升。

然而，隨著制度的推進與實施，長期持續運作面臨諸多挑戰，尤其是在薪資待遇、生活條件和教師職業發展等方面的問題逐漸浮現，這些問題不僅影響到幼教師的工作動力與專業成長，也進而影響到整個幼兒教育的質量與可持續發展。

由此可知，幼教師的職業發展途徑和提升機制尚不完善，幼教公費師培生缺乏有效的支持與指導，無法在專業上獲得進一步的提升，這不僅影響了他們的職業滿意度，也影響了整體教育體系的發展，未來需在此方面進行改進，以確保制度的可持續發展，並為臺灣幼教提供穩定優質的師資。

參考文獻

- 李峻瑋（2020）。如何成為老師？公費生、師培生是什麼？一次搞懂教育學群大哉問！。取自 <https://ioh.tw/articles/ioharticles-%E6%95%99%E8%82%B2%E5%AD%B8%E7%BE%A4-%E6%9C%AA%E4%BE%86%E5%87%BA%E8%B7%AF-%E8%BF%B7%E6%80%9D>
- 施又瑀、施喻璇（2019）。從師資培育課程落實永續發展教育。臺灣教育評論月刊，8(2)，37-45。
- 施又瑀、施喻璇（2021）。幼兒園親師溝通問題與因應策略。臺灣教育評論月刊，10(11)，135-139。

- 陳沛嵐（2021）。從師資培育課程落實永續發展教育。台灣教育研究期刊，2(6)，79-95。
- 教育部（2012）。中華民國師資培育白皮書。取自 <chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/https://ws.moe.edu.tw/Download.ashx?u=C099358C81D4876CC76BC3215266429688C51908E957AA469494B1D88FE7AB095C2966547A1ADDF7B354D80B9E346783B21129435D904360DE50530AD08C92E0AD36C48541A4B3D6&n=70FF865D5FF4A15C6529A091A8E3627F8CF7DC9DBF086AD82442EE21DEE054D8D424F437A1884765D40682AF0E479632&icon=..pdf>
- 教育部（2017）。偏遠地區學校教育發展條例。取自 <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0070073>
- 教育部（2024）。師資培育公費助學金及分發服務辦法。取自 <https://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=FL008777>
- 湯家偉（2020）。臺灣師資培育公費制度（乙案）之利害關係人取向政策評估。教育研究與發展期刊，16(2)，1-30。
- 馮丰儀、方竣憲（2017）。偏鄉師資教育之結與解。臺灣教育評論月刊，6，90-92。
- 劉乙儀、張瑞村、范雨潔（2015）。臺灣幼兒教師專業發展之困境與展望。學校行政，96，196-215。
- 劉廷揚、孫兆瑩、何映婷（2023）。老師，你會不會回來？－偏遠地區學校教師留任抉擇探究。公共事務評論，20，24-49。
- 魏美惠、林珮仔（2013）。我國當前幼兒教育師資政策評析與改善方案。臺灣教育評論月刊，2(6)，114-149。
- 顏于智（2022）。師資培育公費制度問題現況分析。台灣教育研究期刊，3(6)，27-48。
- 蘇育令（2008）。從教師專業發展計畫書中探究幼兒教師之培育。幼兒教保研究期刊，2，65-82。

